

[07]

ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීය පුහුණුව සහ වෘත්තීය ආයතන

ගංගා දිල්ලාසි, සොලොගනා කුමුදුනි, තිලෝදිනී ප්‍රේමරත්න, ආතුමා රුස්නා, නදීෂා සවිත්නනී

1. හැඳින්වීම.

ඉහළ කාර්යඵල ළඟා කර ගැනීමට අනෙකුත් මානව සම්පත් ශ්‍රීත සහ ඉගෙනුම් සංස්කෘතියන් එකට එකතු කරමින් මූලික ව්‍යවහාරික උපායමාර්ග භාවිතා කිරීම සහ ආයතනික ප්‍රයත්නයන් දියුණු කිරීම මානව සම්පත් කළමනාකරණය ලෙස හඳුන්වා දිය හැකි අතර මානව සම්පත් කළමනාකරණය ශාස්ත්‍රීය විනයක් ලෙසද හඳුන්වා දී තිබේ. මෙම ශාස්ත්‍රීය විනය තුළ දැනුම හා ප්‍රවීණතාව සංවර්ධනයක් කාර්යඵල දියුණු කිරීමත් අඩංගු වේ. අතිත විග්‍රහයන් සහ වර්තමානයේ ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා ලබා දී ඇති වැදගත්කම සහ ඒ සඳහා ඇති වෘත්තීය ආයතන පිළිබඳව පුළුල් විශ්ලේෂණයක් තුළින් ශ්‍රී ලංකාවේ පවතින මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීය පුහුණුව සහ වෘත්තීය ආයතන ප්‍රමාණවත්ද යන්න විවේචනාත්මකව අධ්‍යයනය කිරීම මෙම ලිපියේ මූලික ප්‍රයත්නය වේ. අනෙකුත් ආසියාතික රටවල් හා සලකා බලන කළ ශ්‍රී ලංකාව සීඝ්‍ර සංවර්ධනයකට අඩිතාලම සකසා තිබේ. මෙවැනි අවධියක ශ්‍රී ලංකාව මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන පුළුල් විෂය ධාරාවට කොපමණ වැදගත්කමක් ලබා දී ඇත්තේද යන්න සොයා බැලීම වර්තමානයට ගැලපෙන වඩාත් කාලෝචිත මාතෘකාවක් ලෙස හඳුන්වා දිය හැකිය. අතිත විග්‍රහයන් දෙස බැලීමේදී වඩාත් පැහැදිලි වන කරුණක් වනුයේ වර්තමානයේ ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ සංකල්පය සීඝ්‍රයෙන් ප්‍රචලිත වන බවයි.

වෘත්තීය පුහුණුව සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය පිළිබඳවත් මෙම වෘත්තීය පුහුණුව සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනයේ වැදගත්කම පිළිබඳවත් මෙම ලිපියේ මූලික කොටසින් කතා කරනු ලැබේ. මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා වෘත්තීය පුහුණුව ශ්‍රී ලංකාව තුළ සිදු කරනු ලබන්නේ කෙසේද යන්න මෙහිදී සලකා බලනු ලැබේ. ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා දැනට පවතින වෘත්තීය ආයතන සහ එම ආයතනවල ඵලදායීතාවය පිළිබඳව සංසන්දනාත්මක විග්‍රහයක් මෙම ලිපියේ ඇතුළත් කොට තිබේ. මෙම වෘත්තීය ආයතනවල අරමුණු, පරමාර්ථ, ඔවුන් ඉදිරිපත් කරන පාඨමාලාවන් සහ ඒවායේ ස්වාභාවය, ඒ සඳහා දැරීමට සිදු වන පිරිවැය, භාෂාව, පාඨමාලා කාලයන් සහ අනාගත අධ්‍යාපන යොමුව ආදිය පිළිබඳව මූලික වශයෙන් මෙහිදී අවධානය යොමු කරනු ලැබේ. මෙම ලිපියේ අවසන් කොටසින් ඉදිරිපත් කිරීමට උත්සහ දරා ඇත්තේ ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ සංවර්ධනය සඳහා වෘත්තීය පුහුණුව සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ලබා දී ඇති දායකත්වය සහ මෙම වෘත්තීය පාඨමාලාවන්වල සාර්ථක අසාර්ථක බව සහ සංවර්ධනය විය යුතු අංශ හඳුනා ගැනීම වේ.

2. වෘත්තීය පුහුණුව සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය

2.1. වෘත්තීය පුහුණුව

මෙම වෘත්තීය පුහුණුව හා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය යන සංකල්ප පිළිබඳ පොදුවේ පිළිගත් නිර්වචන නොමැති අතර විවිධ පුද්ගලයින් මේ පිළිබඳව විවිධ මත ඉදිරිපත් කර ඇත. වෘත්තීය පුහුණුව යනුවෙන් අදහස් වන්නේ “විධිමත් ඉගෙනුම, සහාය ක්‍රියාකාරකම් සහ ප්‍රමුඛතාවයන් නිර්මාණය කිරීම තුළින් සේවකයන් සුදුනම් කිරීමට හා සංවර්ධනය කිරීමට ආයතනයට අවස්ථාවන් සලසා දීමයි” (Dirani, 2011, p. 159).

Groshmann සහ Kauffeld දක්වන පරිදි Grossman සහ Salas (2011) ට අනුව වෘත්තීය පුහුණුව නූතන ව්‍යාපාර සංවිධානවලට දැඩි පිරිවැයක් දැරීමට සිදු වෙයි. ලෝකය පුරා පවතින ප්‍රධාන පෙළේ ආයතන මෙම පුහුණුව සඳහා ප්‍රමුඛතාවයක් ලබා දී ඇති අතර එම ආයතන මේ සඳහා විශාල පිරිවැයක් දරනු ලබයි (Dolezalek, 2004 සඳහන් කරන පරිදි Dirani). නිදසුනක් ලෙස 2010 වර්ෂයේදී ඇමෙරිකානු සංවිධාන ආසන්න වශයෙන් ඇමෙරිකානු ඩොලර් බිලියන 171.5 ක් පමණ වෘත්තීය පුහුණු පාඨමාලා සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනය වෙනුවෙන් ආයෝජනය කර ඇත. Dirani (2011)

දක්වන පරිදි මෙම පුහුණුව, පුහුණුව ලබන්නන්ගේ දැනුම, ආකල්ප හා කුසලතා වර්ධනය කිරීම සඳහා ඉවහල් වන බවයි.

Dirani සඳහන් කරන පරිදි (Buckley and Caple, 2007) ට අනුව මානව සම්පත් සංවර්ධනය හා සම්බන්ධ ශාස්ත්‍රීය පොතපතෙහි දක්වා ඇති පරිදි වෘත්තීය පුහුණුව හා සංවර්ධනය සඳහා කරනු ලබන ආයෝජනය පුද්ගලික හා ආයතනික ප්‍රතිලාභ ඉහළ නැංවීමට සහාය වේ. Groshmann සහ Kauffeld දක්වන පරිදි Martin, 2010 ට අනුව මෙම පුහුණුව තුළින් ආයතන කාර්යඵල ඉහළ නැංවීමට, ඉහළ සේවක තෘප්තිමත්භාවය, සේවකයින් දිගුකාලීනව ආයතනය තුළ රඳවා ගැනීම සහ ආකර්ශනය, ප්‍රවාසීතාව අවම කිරීම හා තරඟකාරීත්ව වාසි අත් පත් කර ගැනීමට බලාපොරොත්තු වෙයි.

ආයතනික සාර්ථකත්වය උදෙසා මෙම වෘත්තීය පුහුණුව ඉතා තීරණාත්මක සාධකයක් වන අතර නවෝත්පාදන බිහි කිරීමටද පිටිවහලක් වෙයි (Aguinis සහ Kraiger, 2009 සඳහන් කරන පරිදි Groshmann සහ Kauffeld). Combs සහ අන් අය (2006) දක්වන පරිදි Groshmann සහ Kauffeld ට අනුව ඉහළ ගුණත්වයෙන් යුත් පුහුණුවක් ලබා ගැනීම තුළින් වෘත්තීය තත්ත්වය දියුණු කිරීම, කුසලතා සංවර්ධනය සහ වෘත්තීය වර්ධනය සේවකයෙකුගෙන් අපේක්ෂා කරන අතර ඵලදායී පුහුණුවක් පුහුණුව ලබන්නන්ට ලබා දීම තුළින් අලෙවිකරණ අරමුණු සපුරා ගැනීම අපේක්ෂා කරයි.

**2.2. වෘත්තීය අධ්‍යාපනය**

වෘත්තීය අධ්‍යාපනය විවිධ ආකාරවලින් නිර්වචනය කළ හැකි අතර එය Sarkisov (n.d.) විසින් අධ්‍යාපනයේ අරමුණු ලෙස නිර්වචනය කර ඇත. මෙම නිර්වචනයට අනුව විවිධ අධ්‍යාපන මට්ටම් සපුරා ගැනීම තුළින් යම් නිශ්චිත වෘත්තීයක් සඳහා පුද්ගලයා සුදුසුකම් ලැබීම යනුවෙන් අදහස් වෙයි.

විසි වන සියවස අග භාගයේදී මුළු ලොව පුරාම වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ඉතා වැදගත් භූමිකාවක් ඉටු කර අතර තාක්ෂණයේ වේගවත් වර්ධනය සමඟ දැනුමේ ප්‍රභේදනය සහ වෘත්තීය පුහුණුව විශේෂ ස්ථානයක් උසුලයි. 1990 වර්ෂයේදී වෘත්තීය අධ්‍යාපනයේ වෙනසට බලපෑ අනෙක් කරුණ වනුයේ බෙහෝ රටවල සමාජ සහ දේශපාලන පද්ධතීන්ය (Sarkisov, n.d.).

Sarkisov (n.d.) ට අනුව සෑම රටකටම තමන්ට ආවේණික වූ වෘත්තීය අධ්‍යාපන පද්ධතියක් ඇති අතර එය විශ්වවිද්‍යාල සහ වෘත්තීය පාසල් වර්ග, ඉගැන්වීමේ කාලසීමාව, පිරිනමනු ලබන උපාධි සහ අධ්‍යාපනය අඛණ්ඩව කරගෙන යෑමේ හැකියාව යන කරුණු මත වෙනස් වෙයි. බොහෝ රටවල් මෙම වෘත්තීය අධ්‍යාපන පද්ධතියේ ගුණාංග තම රටේ අධ්‍යාපන පද්ධතියට යොදා ගනු ලබයි. උදාහරණයක් ලෙස ඇමෙරිකානු අධ්‍යාපන පද්ධතියේ විවිධ අධ්‍යාපන මට්ටම්, උසස් අධ්‍යාපනය සඳහා විශ්ව විද්‍යාල සහ වෙනත් ආයතනවල විවිධත්වය සහ තෝරා ගත හැකි විෂයයන් රාශියක් පැවතීම දැක්විය හැකි අතර ජර්මානු ආර්ථික පද්ධතියේ උසස් පාසල් මගින් ශාස්ත්‍රීය උපාධි එකක් පමණක් ලබා දිය හැකි විම, සෑම විශ්ව විද්‍යාලයක්ම සමාන තත්ත්වයේ ලෙස සැලකීම හා විශ්ව විද්‍යාල ශ්‍රේණි ගත කිරීම දක්නට නොලැබීම, විශ්ව විද්‍යාල අධ්‍යයන පටිපාටිය මත අධ්‍යාපනය මෙහෙයවිය යුතු විම සහ ශිෂ්‍යයන්ට තම පාඨමාලා වෙනස් කර ගත නොහැකි විම යනාදිය දැක්විය හැකිය. ඒවාගේම ජර්මනිය තුළ ද්විතීය වෘත්තීය අධ්‍යාපනයේ මට්ටම් දැකිය හැකිය.

**3. වෘත්තීය පුහුණුවේ සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනයේ වැදගත්කම**

දැනුම කේන්ද්‍රීය වූ ආර්ථිකයන් සහ සමාජයීය අවශ්‍යතාවයන්ගේ සංක්‍රමණයත් සමඟ ඉතා නිවැරදි සහ නම්‍යශීලී වෘත්තීය අධ්‍යාපනයක් සහ වෘත්තීය පුහුණුවක් තුළින් සේවානියුක්තිය (Employability), අනුගත වීම සහ ශ්‍රම බලකායේ සංවලතාව වැඩිදියුණු කිරීම කළ යුතුව තිබේ. වර්තමානයේ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා ආයෝජනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය කරුණක් වී තිබේ. ආර්ථික පරිණාමනයත් සමඟ මෑත කාලයේ දී නව අවස්ථා උද්දීපනය වී ඇති අතර සියලුම මිනිසුන් ඒ සඳහා අනුගත වීම සහ නව කුසලතා වැඩිදියුණු කර ගැනීම අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් වී තිබේ. අඛණ්ඩ වෘත්තීය පුහුණුවක් මගින් සාර්ථක ශ්‍රම බලකා පරිවර්තනයක් සිදුකළ හැකිය. සාර්ථක වෘත්තීය

පුහුණුවක් මගින් නව අවශ්‍යතාවලට පහසුවෙන් අනුගත විය හැකි අතර එය ශ්‍රම බලකාය විවිධ අංශ අතර සංවලතාවයක් ඇති කිරීමට උපකාරී වේ. නව දැනුම හා හැකියාවන්ගේ එකතුවක් තුළින් ශ්‍රම වෙළඳපොළේ තත්ත්වය සහ ගුණාත්මකභාවය ඉහළ නැංවිය හැකි අතර නිෂ්පාදනය ඉහළ නැංවීමටද උපකාරී වේ. වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සඳහා කරනු ලබන ආයෝජනය මගින් පුද්ගල හා සමාජයීය වාසි රැසක් උද්දීපනය කිරීමට හැකි වේ. සිසුයෙන් දියුණු වන ආයතන මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ ඉහළ වෘත්තීය අධ්‍යාපනයක් සහිත පුද්ගලයින් බලාපොරොත්තු වේ. වර්තමානයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීයයන් අයතනික උපක්‍රම සංවිධානය කිරීමට විශාල දායකත්වයක් ලබා දෙන අතර ඔවුන් නොයෙක් ආකාරයෙන් ආයතනික සංවර්ධනයට දායක වේ. ඉන් ආකාර කිහිපයක් ලෙස කාර්යඵල මැන දැක්වීමට අඩිතාලම සකසා දෙමින් කාර්යඵල වැඩි දියුණු කිරීමට උපදේශණය ලබා දීම, වර්තමාන හා අනාගත ආයතනික සාර්ථකත්වයට අධ්‍යාපන ක්‍රමවේදය කළමනාකරණය කරමින් දැනුම හා කුසලතා වැඩි දියුණු කිරීමට පහසුකම් සැලසීම, සේවකයන් සහ ආයතනය අතර සුහදත්වය සහ ඵලදායී සම්බන්ධතාවයන් ඇති කිරීමට සහය වීම සහ අනාගත අභිවෘද්ධිය සඳහා සියළු පාර්ශවවල නිර්මාණශීලීත්වය වැඩි දියුණු කිරීමට උපකාර කිරීම දැක්විය හැකිය.

ශ්‍රම වෙළඳපොළේ ඉල්ලුම දැනුම කේන්ද්‍රීය සමාජයකට අනුගත වීමේ ඉලක්කය සහ මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ අරමුණ වනුයේ නව දැනුම ලබා ගැනීමට සහ වෘත්තීය සංවලතාව පිළිගැනීමට සේවකයා පෙළඹවීමයි (Blaga & Tripon, 2010). වෘත්තීය පුහුණුවක ප්‍රධාන ඉලක්කය වනුයේ අඛණ්ඩව ලබන අධ්‍යාපනයේ වැදගත්කම පිළිබඳ දැනුවත්භාවය වැඩි කිරීමත්, පුළුල් දැනුමක් සහ පුද්ගල කුසලතා සංවර්ධනය කර ගැනීමට සේවාදායකයා අභිප්‍රේරණය කිරීමත්වේ. වෘත්තීය පුහුණුවක් සාර්ථකව ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් වර්තමානයේ හිඟයක්ව පවතින සුදුසුකම්වලින් පරිපූර්ණ ශ්‍රම බලකායේ හිඟකම මග හරවා ගත හැකිය. වෘත්තීය අධ්‍යාපනයක් හා පුහුණුවක් මගින් තිරසාර සංවර්ධනයක් ඇති කිරීමට හැකි පසුබිමක් නිර්මාණය කිරීම සිදුවේ (Blaga & Tripon, 2010).

**4. වෘත්තීය පුහුණුව ලත් හා නොලත් සේවකයින් අතර වෙනස**

රැකියාවක් සාර්ථකව සිදු කිරීම සඳහා වෘත්තීය පුහුණුව අත්‍යවශ්‍ය අංගයක් වන අතර විශේෂයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රය ආශ්‍රිතව රැකියාවක නියැලීමේදී මෙම පුහුණුව බෙහෙවින් අත්‍යවශ්‍ය වනු ලබයි. වෘත්තීය පුහුණුව ලත් හා නොලත් පුද්ගලයන් අතර විවිධ වෙනස්කම් දැකිය හැකි අතර ඒවා පහත පරිදි දැක්විය හැකිය.

- I. රැකියාමය පළපුරුද්ද ලබා ගැනීම හා කුසලතා වර්ධනය  
සමාන අධ්‍යාපනයක් සෑම ශිෂ්‍ය ශිෂ්‍යාවකටම ලබා ගත හැකි නමුත් ඔවුන් උපාධි අපේක්ෂකයෙක් බවට පත් වන විට බොහෝ දුරට වෘත්තීය පුහුණුවක් ලබා ගනියි. බොහෝ උපාධි අපේක්ෂකයින් සඳහා ප්‍රායෝගික පුහුණුවක් හැදෑරීම උපාධි පාඨමාලාවේ අවශ්‍යතාවක් වනු ලැබේ. මෙමගින් ඔවුන් දැනුමින් පමණක් නොව වෘත්තීය පුහුණුවකින්ද යුතු නිසා ඔවුන්ට ශ්‍රම වෙළඳපොළේ ප්‍රමුඛස්ථානයක් නිරායාසයෙන්ම ලැබෙයි (career.arizona.edu, 2014).
- II. තම හැකියාවන් පිළිබඳ ඇති විශ්වාසය  
පන්ති කාමරය තුළදී ලබා ගන්නා දැනුම හා අධ්‍යාපනය ආයතනයක් තුළ ප්‍රායෝගිකව භාවිතා කළ හැකි අතර පුහුණුව නොලද සේවකයින්ට වඩා ස්වයං විශ්වාසයකින් යුතුව ඕනෑම කාර්යයක් කිරීමේ හැකියාව පුහුණුව ලත් පුද්ගලයන් සතු වේ (career.arizona.edu, 2014).
- III. ඉහළ ආරම්භක වැටුපක් ලබා ගත හැකි වීම  
වෘත්තීය පුහුණුව ලත් පුද්ගලයන්ට, පුහුණුව නොලත් පුද්ගලයන්ට වඩා ඉහළ ආරම්භක වැටුපක් ලබා ගත හැකිය. මෙයට ප්‍රධානතම හේතුව වනුයේ පුහුණුව ලද සේවකයින් තුළ අදාළ ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ අත්දැකීමක් හා මනා පළපුරුද්දක් පැවතීම සහ ඔවුන්ට අවම අධීක්ෂණයක් යටතේ ඕනෑම කාර්යයක් සිදු කළ හැකි වීමයි. එම නිසා සේවයෝජකයන් ඔවුන්ට ඉහළ ආරම්භක වැටුපක් ගෙවීමට කැමැත්තක් දක්වයි (saas.byu.edu/ intern, 2014).
- IV. ශ්‍රම වෙළඳපොළට පහසුවෙන් ඇතුළත් විය හැකිය.

වර්තමානයේ සේව්‍යෝජකයින් අධ්‍යාපන සුදුසුකම්වලට වඩා වැඩියෙන් වෘත්තීය පළපුරුද්ද කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි. එම නිසා පුහුණුව ලත් පුද්ගලයන්ට ශ්‍රම වෙළඳපොළේ අවශ්‍යතාවන් පහසුවෙන් සපුරාලිය හැකි නිසා ශ්‍රම වෙළඳපොළට ඇතුළු වීම පහසු වේ.

V. රැකියා ස්ථිරත්වය

පුහුණුව නොලද සේවකයෙකු රැකියා පුහුණුවක් ලබා ගැනීමට වැය වන කාලය තුළදී රැකියා පුහුණුව ලද පුද්ගලයෙකුට පහසුවෙන් රැකියාවට අනියුක්ත වී කටයුතු කළ හැකිය. එම නිසාවෙන් ඔවුන්ගේ රැකියාව පිළිබඳ ස්ථිරත්වයක් ළඟා කර ගත හැකිය.

4. ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීය පුහුණුව සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය

මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයේ රැකියා මට්ටම් 23ක ශ්‍රී ලංකාව හා සම්බන්ධව රැකියා පුරප්පාඩු 2006, 2007 සහ 2008 යන වර්ෂ තුනට අදාළව වගු අංක 01 මඟින් පිළිබිඹු කෙරේ.

වගු අංක 01: Arulrajah සහ Opatha විසින් ඉදිරිපත් කළ ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ මූලික රැකියා මට්ටම් සහ රැකියා පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව

	රැකියා මට්ටම්	රැකියා පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව			එකතුව
		2006	2007	2008	
01	කළමනාකරණ සහායක (උපාධිධාරී කළමනාකරණ සහායක)	24	58	82	164
02	කළමනාකරණ සහායක (උපාධිධාරී නොවන කළමනාකරණ සහායක)	04	12	20	36
03	කළමනාකරණ සහායක - මානව සම්පත් කළමනාකරණ (උපාධිධාරී)	22	28	26	76
04	කළමනාකරණ සහායක - මානව සම්පත් කළමනාකරණ (උපාධිධාරී නොවන)	06	10	-	16
05	මානව සම්පත් කළමනාකරණ පුහුණුවන්නන් (HR Trainee)	-	10	02	12
06	විධායක පුහුණුව ලබන්නන් (Trainee Executive)	02	06	-	08
07	මානව සම්පත් කළමනාකරණ විධායක පුහුණුව ලබන්නන් (Trainee HR Executive)	02	02	-	04
08	ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරණ සහායක (Senior Management Trainee)	-	02	02	04
09	සේවක සබඳතා ලිපිකරු (Staff Relation Clerk)	-	-	01	01
10	මානව සම්පත් කළමනාකරණ කණිෂ්ඨ විධායක (Junior Executive-HRM)	-	01	04	05
11	සහකාර මානව සම්පත් කළමනාකරණ නිලධාරියා (Assistant HR Officer)	-	-	01	01
12	මානව සම්පත් කළමනාකරණ සහායක (Human Resources Assistant/Staff Assistant)	34	76	74	184
13	මානව සම්පත් කළමනාකරණ/ පිරිස් ලිපිකරු (Human Resources /Personnel Clerk)	13	25	28	66
14	බඳවා ගැනීම්/ පාලන සහායක (Recruitment /Administrative Assistant)	02	04	06	12
15	බඳවා ගැනීම් ලිපිකරු (Recruiting Clerk)	-	02	12	14
16	වේතන සහායක (Payroll Assistant)	02	03	02	07
17	වේතන ලිපිකරු (Payroll Clerk/Wage Clerk)	01	01	05	07
18	මානව සම්පත් පරිපාලන සහායක (HR/Admin Assistant)	04	04	05	13
19	මානව සම්පත් සංවර්ධන සහායක (HRD Associate)	-	-	01	01
20	මානව සම්පත් සංවර්ධන සහායක (Human Resource Development Assistant)	01	-	-	01
21	පුහුණුවීමේ සහායක (Training Assistant)	01	02	-	03
22	පුහුණුව ලබන්නන් උපදේශක (Trainee- Counsellor)	-	-	04	04
23	මානව සම්පත් උපදේශක සහායක (HR Advisory Assistant)	-	01	-	01
එකතුව		118	247	275	640

මූලාශ්‍රය: Arulrajah, A. A. and Opatha, H. H. D. N. P. (2012). An Exploratory Study on entry level HRM job opportunities and their requirements in Sri Lanka.

වගු අංක 01 මඟින් පිළිබිඹු කරන Arulrajah සහ Opatha විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ මූලික රැකියා මට්ටම් සහ රැකියා පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් පහත දක්වා ඇත. මෙම වගුවට අනුව ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයට අදාළව මූලික රැකියා මට්ටම්හි පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව වාර්ෂිකව පිළිබිඹු කරයි. මේ අනුව 2006, 2007 සහ 2008 වර්ෂයන්ගේ රැකියා පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව පිළිවෙලින් 118, 247 සහ 275 යන අගයයන් වන අතර එය

ඉහළ යෑමේ ප්‍රමුඛතාවයක් පිළිබිඹු කරයි. මෙපමණ විදැකියා තත්ත්වයක් පෙන්වනුම් කළද මෙම විවිධ රැකියා මට්ටම් සඳහා විවිධ අධ්‍යාපන සුදුසුකම් සපුරා තිබීම අත්‍යවශ්‍ය කරුණක් වෙයි. මෙම විවිධ රැකියා මට්ටම් සඳහා සපුරාලිය යුතු වෘත්තීය සුදුසුකම් පිළිබඳව වගු අංක 02 මඟින් පිළිබිඹු කෙරේ.

වගු අංක 02: Arulrajah සහ Opatha විසින් ඉදිරිපත් කළ ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ මූලික රැකියා මට්ටම් සඳහා සපුරාලිය යුතු විවිධ සුදුසුකම්

	රැකියා මට්ටම්	සපුරාලිය යුතු අධ්‍යාපන සුදුසුකම්	රැකියා පුරප්පාඩු සංඛ්‍යාව			එකතුව
			2006	2007	2008	
01	කළමනාකරණ සහායක (උපාධිධාරී කළමනාකරණ සහායක)	මූනෑම ක්ෂේත්‍රයක උපාධිධාරියෙක් (මානව සම්පත් කළමනාකරණය ඇතුළත්ව හෝ ඒ හා සම්බන්ධව)	24	58	82	164
02	කළමනාකරණ සහායක (උපාධිධාරී නොවන කළමනාකරණ සහායක)	අ.පො.ස (සා.පෙළ), අ.පො.ස (උ.පෙළ), සහතික පත්‍ර හෝ ඩිප්ලෝමාධාරීන් (මානව සම්පත් කළමනාකරණය ඇතුළත්ව)	04	12	20	36
03	කළමනාකරණ සහායක - මානව සම්පත් කළමනාකරණ (උපාධිධාරී නොවන)	මානව සම්පත් කළමනාකරණය හෝ ඒ හා සම්බන්ධව උපාධිධාරියෙක්	22	28	26	76
04	කළමනාකරණ සහායක - මානව සම්පත් කළමනාකරණ (උපාධිධාරී)	අ.පො.ස (සා.පෙළ), අ.පො.ස (උ.පෙළ), සහතික පත්‍ර හෝ ඩිප්ලෝමාධාරීන් (මානව සම්පත් කළමනාකරණ අදාළව)	06	10	-	16
05	මානව සම්පත් කළමනාකරණ පුහුණුවන්නන් (HR Trainee)	අ.පො.ස (සා.පෙළ), අ.පො.ස (උ.පෙළ), මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළව වෙනත් සුදුසුකම්	-	10	02	12
06	විධායක පුහුණුව ලබන්නන් (Trainee Executive)	අ.පො.ස (උ.පෙළ)	02	06	-	08
07	මානව සම්පත් කළමනාකරණ විධායක පුහුණුව ලබන්නන් (Trainee HR Executive)	සහතික පත්‍ර හෝ ඩිප්ලෝමාධාරීන් (මානව සම්පත් කළමනාකරණය අදාළව)	02	02	-	04
08	ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකරණ සහායක (Senior Management Trainee)	පශ්චාත් උපාධිධාරීන්	-	02	02	04
එකතුව			60	128	132	320

මූලාශ්‍රය: Arulrajah, A.A. and Opatha, H.H.D.N.P. (2012). An Exploratory Study on entry level HRM job opportunities and their requirements in Sri Lanka.

වගු අංක 02 මඟින් පිළිබිඹු කරන Arulrajah සහ Opatha විසින් ඉදිරිපත් කර ඇති ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ මූලික රැකියා මට්ටම් සහ ඊට අදාළව තිබිය යුතු සුදුසුකම් පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් පහත දක්වා ඇත. මෙම වගුවට අනුව රැකියා මට්ටම් සඳහා සපුරාලිය යුතු සුදුසුකම් අ.පො.ස (සා.පෙළ) සිට පශ්චාත් උපාධි දක්වා පරාසය තුළ විහිදී ඇති අතර ඊට අදාළව වෘත්තීය සුදුසුකම් සපුරා තිබීමද අවශ්‍ය වේ. උපාධිධාරී කළමනාකරණ සහායක තනතුරු සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණ හෝ ඊට අදාළව උපාධියක් තිබීම අධ්‍යාපන සුදුසුකම් ලෙස පිළිගනු ලබන අතර උපාධිධාරී නොවන කළමනාකරණ සහායක තනතුරු සඳහා පිරිස් කළමනාකරණ ආයතනය (IPM) සහ ජාතික ව්‍යාපාර කළමනාකාරිත්ව ආයතනය (NIBM) මඟින් ලබා දෙන මානව සම්පත් කළමනාකරණ පාඨමාලා ශ්‍රී ලංකාව තුළ පිළිගනු ලබයි. එම නිසා ශ්‍රී ලංකාව තුළ පවතින මානව සම්පත් රැකියා පුරප්පාඩු තත්ත්වයන් සපුරාලීම සඳහා එම ක්ෂේත්‍රයට අදාළව වෘත්තීය සුදුසුකම් ලබා තිබීම අත්‍යවශ්‍ය අංගයක් වන බව පිළිබිඹු වෙයි.

5. ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ සංවර්ධනය සඳහා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ වෘත්තීය පුහුණුව

මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණ අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව තීරණාත්මක භූමිකාවක් වන බව මෙහිදී සඳහන් කළ හැකිය. අධ්‍යාපනික වැඩසටහන් හරහා මිනිසාට ඔහුගේ රැකියාව පිළිබඳව ඇති දැනුම වැඩිදියුණු කර ගත හැකිය. Gaba (n.d.) දක්වන පරිදි ඕනෑම රටක මානව සම්පත සංවර්ධනය ශ්‍රම බලකායේ කාර්යක්ෂමතාවය හා ඵලදායිතාවය ඉහළ නැංවීමට ඉතාමත් වැදගත් සාධකයක් වේ. මෙය වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ වෘත්තීය පුහුණුව සංවර්ධනයට සෘජුව බලපෑමක් සිදු කරනු ලැබේ.

තාක්ෂණයේ දියුණුවත් ආයතනික වැඩ පරිසරයේ සිදු වූ වෙනස්කම් සහ ගෝලීයකරණයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස හැකියාවන්ගෙන් පරිපූර්ණ ශ්‍රම බලකායේ ඉල්ලුම ඉහළ ගිය බව මෙහිලා සඳහන් වේ. එම නිසා මානව සම්පත් සංවර්ධනය අත්‍යවශ්‍ය සාධකයක් වේ. මානව සම්පත් කළමනාකරණ අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව තුළින් සේවාදායකයා තුළ දැනුම, කුසලතා හා ආකල්ප වැඩි දියුණු කළ හැකිය.

De Silva (1997) දක්වා ඇති පරිදි මානව සම්පත් සංවර්ධනය යනු මිනිසාගේ දැනුම, කුසලතා හා හැකියාවන් මනිනු ලබන ක්‍රමවේදයයි. මානව සම්පත් සංවර්ධනය සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව පෝෂණය, ජනගහනය පාලනය, අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව යනාදී වශයෙන් විශාල විෂය පථයක් ආවරණය කරනු ලැබේ. මෙම පරිච්ඡේදය වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ වෘත්තීය පුහුණුව මානව සම්පත සංවර්ධනයට දයක වන්නේ කෙසේද යන්න විමසා බැලීම සඳහා යොමු වේ. අධ්‍යාපනය සහ පුහුණුව සඳහා කරනු ලබන ආයෝජනය ආර්ථික සංවර්ධනය ඉහළ නැංවීමට ප්‍රධාන වශයෙන් බලපානු ලැබේ.

Petter සඳහන් කරන පරිදි Silva De, 1997 ට අනුව දැනුමේ මූලාශ්‍රයක් වනුයේ මානව සම්පතේ දැනුමයි. කාර්යයක් කිරීමට පෙර එය කළ හැකි හොඳම ක්‍රමය පිළිබඳ අවබෝධයක් තිබේ නම් එම කාර්යය වඩාත් සාර්ථකව නිම කළ හැකි අතර එම දැනුම නව්‍යතාවයන් කරා යාමට අත්වැලක් වනු ඇත. ඉහත සඳහන් කළ අදහසට අනුව මානව සම්පතේ ඵලදායිතාවය හා නව්‍යතාවයන් සඳහා නැඹුරුතාවය ඉහළ නැංවීමට වෘත්තීය අධ්‍යාපනය උපකාර වන බව සඳහන් කළ හැකිය. වෘත්තීය අධ්‍යාපනය තුළින් මානව සම්පත් සංවර්ධනයක් කරා යා හැකිය. මක් නිසාද යත් වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සේවා දායකයාගේ දැනුම හා කුසලතා ඉහළ නැංවීමට ඉවහල් වන බැවිනි.

19 වන සියවස වන විට ශ්‍රී ලංකාව මානව සම්පත නිවැරදිව, නියමිත පරිදි සංවර්ධනය සඳහා අවධානය යොමු කර ඇති අතර එයට පිළියමක් වශයෙන් එම කාල වකවානුව තුළ ශ්‍රී ලංකාවේ ස්ථාපිත වෘත්තීය ආයතන මගින් වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ලබා දීමට කටයුතු කර ඇත. වෘත්තීය අධ්‍යාපනය මානව සම්පත් සංවර්ධනයට මග පෙන්වීම මෙන්ම මානව සම්පත් සංවර්ධනය ආර්ථික සංවර්ධනයට නිසැකවම මග පාදයි.

මානව සම්පත් සංවර්ධනය ළඟා කර ගැනීම සඳහා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය පමණක් ප්‍රමාණවත් නොවන අතර ඒ සමඟ වෘත්තීය පුහුණුවක් ද අත්‍යවශ්‍යවේ. න්‍යායයාත්මක දැනුම ලබා ගැනීම මගින් දෙන ලද කාර්යයන් සඳහා එය භාවිතා කිරීමට හැකියාව ලැබේ. පුහුණුවක් ලබා ගැනීම තුළින් නියත වශයෙන්ම අදාළ ක්ෂේත්‍රය තුළ පළපුරුද්ද ඉහළ නංවනවා මෙන්ම මානව සම්පත් සංවර්ධනයට ද එය රුකුලක් වෙයි. "අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව ප්‍රාථමික පද්ධති වන අතර එමගින් ජාතියේ මානව ප්‍රාග්ධනය ආරක්ෂා කිරීම හා වැඩිදියුණු කිරීම සිදු කරයි " (Silva De, 1997).

අධ්‍යාපනය හා පුහුණු පද්ධති පුහුණුව ලබන්නන්ගේ දැනුම කුසලතා බවට සම්ප්‍රේෂණය කිරීම තුළින් මානව සම්පත් සංවර්ධනයේ ගුණත්වය කෙරෙහි සෘජු බලපෑමක් ඇති කරයි. සේවකයින් පුහුණු පාඨමාලාවලට සහභාගී වීම තුළින් එහිදී ලබා ගත් නව දැනුම සහ ආකල්ප රැකියා ජීවිතයේ දී යොදා ගැනීමට අවකාශය ලැබේ (hrweb.berkeley.edu, 2014). මානව සම්පත් සංවර්ධනය සඳහා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය තුළින් ලබා ගන්නා දැනුම හා කුසලතා සඳහා කඩිනමින් පුහුණුවක් ලබා ගත

යුතුය. එසේ නැතහොත් අධ්‍යාපනය තුළින් ලබා ගත් නව දැනුම අමතක වී යා හැකි අතර එය මානව සම්පත් සංවර්ධනයට ද බලපෑ හැකිය. එම නිසා වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා ප්‍රායෝගික හා න්‍යායාත්මක දැනුම යන කාරණා දෙකම ලබා දීම අත්‍යවශ්‍යවේ. වෘත්තීය අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව දැනුම, ආකල්ප සහ මානව සම්පතේ නොයෙක් හැකියාවන් ඔප් නැංවීමට අවස්ථාව උදා කර දෙන අතර මානව සම්පත සංවර්ධනයට රුකුලක්වේ.

**6. වෘත්තීය ආයතන**

ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ලබා දෙන ආයතන අතර මිනිස්බල කළමනාකරණය පිළිබඳ ආයතනය (IPM), ජාතික ව්‍යාපාර කළමනාකාරිත්ව ආයතනය (NIBM), මානව සම්පත් කළමනාකරණ ආයතනය (HRMI), ශ්‍රී ලංකා පුහුණුව හා සංවර්ධනය පිළිබඳ ආයතනය (SLITAD) සහ ව්‍යාපාර කළමනාකරණය පිළිබඳ ජාතික පාසල (NSBM) ප්‍රමුඛස්ථානයක් ගනු ලබයි. මෙම ආයතනවල පාඨමාලා සහ එහි ස්වභාවය පිළිබඳ සන්සන්දනාත්මක විග්‍රහයක් පහතින් දැක්වේ.

**7.1 පාඨමාලා සහ එහි ස්වභාවය**

**7.1.1 මානව සම්පත් කළමනාකරණ පිළිබඳ සහතිකපත් පාඨමාලාව**

මෙම පාඨමාලාවේ අරමුණ වනුයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳපුළුල් දැනුමක් ලබා දීම, මානව සම්පත් කළමනාකරණයට සහභාගිවන්නන්ගේ හැකියාවන් වර්ධනය කිරීම, ජ්‍යෙෂ්ඨ විධායක තනතුර සඳහා මූලික සුදුසුකමක් ඇති කිරීම සහ මෙම ආයතනයේ පාඨමාලාවන් හැදෑරීම සඳහා ශිෂ්‍යයන් සූදානම් කිරීම වේ. මෙම පාඨමාලාව හැදෑරීමට හැකි වන්නේ පාලනය හා සම්බන්ධ කාර්යය මණ්ඩලයේ නියුතු පුද්ගලයින්ට, කණිෂ්ඨ විධායක කාර්යය මණ්ඩලයේ නියුතු පුද්ගලයින් සහ උපාධි අපේක්ෂකයන්ටය. පාඨමාලා කාලසීමාව මාස 03කි. මෙම පාඨමාලාව හැදෑරීම සඳහා අවශ්‍ය සුදුසුකම් වන්නේ අධ්‍යාපන පොදු සහතික පත්‍ර උසස් පෙළ එකවර විෂයයන් 3ක් සමත් වී තිබීම සහ අවුරුදු 2ක රැකියා පලපුරුද්දක් තිබීම හෝ උපාධි අපේක්ෂකයන්ටය. පාඨමාලාව සඳහා වර්තමානයේ රු. 30,000 ක පමණ මුදලක් අය කරනු ලබයි.

**7.1.2 මානව සම්පත් කළමනාකරණ පිළිබඳ ඩිප්ලෝමාව**

මෙය ජාත්‍යන්තර වශයෙන් පිලිගත් සුදුසුකමක් ලෙස සලකනු ලබයි. ඒ වගේම මෙම පාඨමාලාව අවසානයේ දී ප්‍රායෝගික පුහුණුවක් ලබා ගැනීම අනිවාර්යවේ. මෙම පාඨමාලාව මඟින් සුදුසුකම් 3ක් සහ ඩිප්ලෝමාවන් 2ක් ආවරණය කරනු ලබයි. එනම් මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ සහතිකපත් පාඨමාලාව, මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳව උසස් සහතිකපත් පාඨමාලාව, මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳව විධායක පාඨමාලාව සහ මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ ඩිප්ලෝමාව වේ. මෙම පාඨමාලාව හැදෑරීම සඳහා අවශ්‍ය අවම සුදුසුකම් වන්නේ අධ්‍යාපන පොදු සහතික පත්‍ර සාමාන්‍ය පෙළ සම්මාන 3ක් සහිතව (ගණිතය හා ඉංග්‍රීසි ඇතුළත්ව) විෂයයන් 6ක් සමත් වීමයි. සාමාන්‍යයෙන් පාඨමාලා කාලසීමාව අවුරුදු 02කි. පාඨමාලාව සඳහා වර්තමානයේ රු. 325,000 මුදලක් අය කරනු ලබයි.

**7.1.3 වෘත්තීය සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව පිළිබඳ විධායක පාඨමාලාව**

මෙම පාඨමාලාව මඟින් ආයතනයක් විසින් පිහිටුවිය යුතු, පවත්වා ගත යුතු වෘත්තීය සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂාව පිළිබඳ ප්‍රතිපත්ති, වැඩසටහන් සහ ක්‍රියාපටිපාටි පිළිබඳ උනන්දුවක් දක්වන ඕනෑම පුද්ගලයෙකුට මෙම පාඨමාලාව හැදෑරීමට අවස්ථාව ලබා දී ඇත. පාඨමාලා කාලසීමාව මාස 05කි. පාඨමාලාව සඳහා සාමාන්‍යයෙන් වර්තමානයේ රු. 33,000 ක මුදලක් අය කරනු ලබයි.

**7.1.4 මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ පශ්චාත් උපාධි ඩිප්ලෝමාව**

මෙම පාඨමාලාවේ අරමුණ වනුයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ සිද්ධාන්ත හා සංකල්පමය හැකියාවන් දියුණු කිරීම, නව කුසලතා මගින් ව්‍යාපාර කාර්යසාධනය වැඩිදියුණු කිරීමට අවශ්‍ය දැනුම කුසලතා හා ආකල්ප ලබා දීම, හරවත් වෘත්තීය දියුණුවක් ලබා දීමට අවශ්‍ය නිපුණතා ලබා දීම සහ පාඨමාලා අපේක්ෂකයින් හා ව්‍යාපාර ප්‍රමුඛයින් සමග වෘත්තීය ජාලයන් පිහිටුවීම

යනාදියයි. මෙම පාඨමාලාව හැදෑරීම සඳහා අවශ්‍ය අවම සුදුසුකම් වන්නේ පිළිගත් විශ්වවිද්‍යාලයකින් උපාධියක් හදාරා තිබීම සහ අවම වශයෙන් අවුරුදු 1ක විධායක මට්ටමේ රැකියා පළපුරුද්දක් පැවතීම හෝ අවුරුදු 5ක කළමනාකරණ මට්ටමේ රැකියා පළපුරුද්දක් පැවතීම සහ ඉංග්‍රීසි දැනුමකින් පරිපූර්ණ පුද්ගලයෙකු වීම වේ. පාඨමාලා කාල සීමාව වන්නේ අවුරුද්දකි.

**7.1.5 මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ විද්‍යාවේදී උපාධිය (විශ්ව විද්‍යාල ප්‍රතිපාදන කොමිසම විසින් අනුමත කර ඇති)**

මෙම පාඨමාලාවේ අරමුණු වනුයේ දිගුකාලීන අධ්‍යාපනය සඳහා උපාධිධාරීන්ට විවිධ පැතිකඩයන් ඔස්සේ දැනුම පුද්ගලනය කිරීම සඳහා අවස්ථාව සැලසීම, තම ශාස්ත්‍රීය දැනුම ව්‍යාපාරවල ප්‍රායෝගික අවස්ථා සඳහා උචිත වන ආකාරයට යොදා ගැනීමට අවශ්‍ය දැනුම ලබා දීම, ව්‍යාපාර ගැටළු, විශ්ලේෂණය කිරීම හා ඒවාට අවශ්‍ය විසඳුම් ලබා දීමට හැකියාව ලබා දීම, වගකීම පිළිබඳ වටිනාකම හා එමගින් සංවර්ධනයට අවශ්‍ය කැපවීම වැඩිදියුණු කිරීම යනාදියයි. මෙම පාඨමාලාව හැදෑරීම සඳහා අවශ්‍ය අවම සුදුසුකම් වන්නේ අ. පො. ස. උ. පෙල විෂයයන් තුනම එකවර සමත් වීම හෝ අ. පො. ස. සා. පෙල සම්මාන සහිතව විෂයයන් 6ක් සමත් වීම වේ. පාඨමාලා කාලසීමාව වන්නේ අවුරුදු 4කි.

**7.1.6 මානව සම්පත් කළමනාකරණය හා පුහුණුව පිළිබඳ ජාතික ඩිප්ලෝමාව**

මෙම පාඨමාලාවේ අරමුණු වනුයේ ආයතනයක පුහුණුව හා සංවර්ධන අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීමේ හැකියාව දියුණු කිරීම, පුහුණුව හා සංවර්ධන වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීම, සංවර්ධනය කිරීම සහ ඇගයීම් කටයුතු සිදු කිරීමට අවශ්‍ය හැකියාව ලබා දීම, ආයතනය තුළ පුහුණුව සහ සංවර්ධන ශ්‍රීතය කළමනාකරණය කිරීමට සහ ප්‍රවර්ධනය කිරීමට අවශ්‍ය දැනුම ලබා දීම තුළින් ශ්‍රමිකයින්ගේ සාමූහික අරමුණු ළඟා කර ගැනීමට සහාය වීම යනාදියයි. මෙම පාඨමාලාව හැදෑරීමට හැකි වන්නේ ජ්‍යෙෂ්ඨ විධායක කාර්යමණ්ඩලයේ නියුතු පුද්ගලයින්, කළමනාකරුවන්, උපාධිධාරීන්, සහකාර කළමනාකරුවන්ටය. මෙම පාඨමාලාව හැදෑරීම සඳහා අවශ්‍ය සුදුසුකම් වන්නේ පිළිගත් විශ්වවිද්‍යාලයකින් උපාධිය ලබා ගත් පුද්ගලයෙකු වීම හෝ අ. පො. ස. උ. පෙල එකවර විෂයයන් 3ක් සමත් වී තිබීම සහ අවුරුදු 3ක විධායක රැකියා පළපුරුද්දක් තිබීම හෝ අ. පො. ස. සා. පෙල එකවර විෂයයන් 6ක් සමත් වී තිබීම සහ අවුරුදු 5ක විධායක රැකියා පළපුරුද්දක් තිබීම වේ.

**7.1.7 මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ වෘත්තීය සුදුසුකම**

මෙම පාඨමාලාවේ අරමුණු වනුයේ දිගුකාලීන හා කෙටිකාලීන වශයෙන් වැදගත් වන මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳව ශිෂ්‍යයන්ගේ දැනුම, කුසලතා සහ ආකල්ප වැඩිදියුණු කිරීම ශිෂ්‍යයන්ට ව්‍යාපාර හා රාජ්‍ය කළමනාකරණය පිළිබඳව සුදුසුකම්වලට ළඟා වීමට අවශ්‍ය ප්‍රමිති සහ මට්ටම නියම කිරීම සහ ඔවුන් එම ප්‍රමිතවලට ළඟා වීම සහතික කිරීම යනාදියයි. මෙම පාඨමාලාව හැදෑරීමට හැකි වන්නේ ජ්‍යෙෂ්ඨ විධායක කාර්යමණ්ඩලයේ නියුතු පුද්ගලයින්, කළමනාකරුවන්, උපාධිධාරීන් සහ සහකාර කළමනාකරුවන්ටය. මෙම පාඨමාලාව හැදෑරීම සඳහා අවශ්‍ය සුදුසුකම් වන්නේ මිනිස්බල කළමනාකරණය පිළිබඳ ආයතනයේ සහතිකපත්‍ර පාඨමාලාව හදාරා තිබීම හෝ අ. පො. ස. උ. පෙල එකවර විෂයයන් 3ක් සමත් වී තිබීම සහ අවුරුදු 3ක විධායක රැකියා පළපුරුද්දක් තිබීම හෝ උපාධිධාරීන්වේ. මෙම පාඨමාලාව අදියර 3කින් සමන්විත වන අතර පළමු අදියර සඳහා රු. 65,000 ක මුදලකුත් දෙවන අදියර සඳහා රු. 65,000 ක මුදලකුත් තුන් වන අදියර සඳහා රු. 45,000 ක මුදලකුත් අය කරනු ලබයි.

**8. වෘත්තීය පාඨමාලාවල සාර්ථක අසාර්ථක බව**

යටත් විජිත කාලයේ පටන් අනෙකුත් දියුණු වෙමින් පවතින රටවල් හා සසඳන කල අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මක භාවය අතින් ශ්‍රී ලංකාව ඉහළ ස්ථානයක් හිමි කරගෙන තිබේ. 1938 සිට ප්‍රාථමික අධ්‍යාපනය, ද්විතීක අධ්‍යාපනය සහ විශ්ව විද්‍යාල අධ්‍යාපනය නොමිලේ ලබා දීමට ශ්‍රී ලංකාව සමත් වී තිබේ. මීට වසර 30කට පෙර ලිවීමේ හා කියවීමේ හැකියා අනුපාතය 85%ක්ව පැවති අතර වර්තමානයේ 94% දක්වා ඉහළ ගොස් ඇත. මෙවැනි තත්ත්වයක් මත ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳව සලකා බැලීම වැදගත් වේ. ශ්‍රී ලංකාව වර්තමානයේ මුහුණ දෙන ප්‍රධාන



අභියෝගයක් ලෙස මානව සම්පත් කළමනාකරණය හඳුන්වා දිය හැකිය. වර්තමානයේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය ආයතනික කළමනාකරණයේදී වැදගත් වන පුළුල් සංකල්පයක් බවට පත් වී තිබේ. සාර්ථක මානව සම්පත් කළමනාකරණයක් තුළින් සේවක හැකියාවන් ඉහළ නැංවීම, වර්තමාන සහ අනාගත කාර්යඵල ඉහළ නැංවිය හැකිවීම ආදී වාසි ආයතනයට ලබා ගත හැකිය (Opatha, 2011). සංවර්ධිත රටවල් හා සසඳන කල ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණය භාවිතය අතින් සහදුදායක මට්ටමක සිටින බව කිව නොහැකිය. ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ වෘත්තීය පුහුණුව ලබා දෙන ආයතන පිළිබඳ සලකා බැලීමේදී ඔවුන් මානව සම්පත් කළමනාකරණය රට තුළ ව්‍යාප්ත කිරීමට විශාල මෙහෙයක් ඉටු කරන බව කිව හැකිය. මෙම වෘත්තීය ආයතන බොහොමයක් අ.පො.ස උසස් පෙළ සමතුන් හට පාඨමාලා පිරිනමයි. මේ නිසාවෙන් විශ්වවිද්‍යාල අධ්‍යාපනයට සුදුසුකම් අඩු සිසුන් හට තම වෘත්තීය සුදුසුකම් ඉහළ නංවා ගැනීමට මෙම ආයතන මනා පිටිවහලක් වේ. එසේම මෙම පාඨමාලා මගින් රැකියාවේ උසස්වීම් කරා යාමට හැකියාව ලැබේ. සාමාන්‍යයෙන් එක් පාඨමාලාවක් තුළ මානව සම්පත් කළමනාකරණයට අදාළ විෂයන් 15 - 20ක් අතර ප්‍රමාණයක් ඇතුළත් වන අතර එයින් විශාල දැනුම් සම්භාරයක් මෙම පාඨමාලා හදාරන්නන්ට ලබා ගත හැකිය. මෙම විෂයන් ඉගැන්වීමට වැඩි වශයෙන් ආයතනවල සේවය කරන කළමනාකරුවන් සහභාගි වන හෙයින් ඔවුන්ගේ ප්‍රායෝගික දැනුම සහභාගිවන්නන්ට ලබාගත හැකිය. මෙම වෘත්තීය පාඨමාලාවන් තුළ වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා පාඨමාලා හදාරන්නන් යොමු කරන හෙයින් ඔවුන්ට ප්‍රායෝගික පුහුණුවක් ලබාගත හැකි අතර ඒ තුළින් රැකියා ජීවිතයේ ගුණාත්මක බව වැඩි දියුණු කරගත හැකිය. ප්‍රායෝගික උදාහරණ ගෙන විශ්ලේෂණය කිරීමට අවස්ථාව ලබාදීම තුළින් චිත්තන හැකියාව සහ දැනුම වැඩිකර ගැනීමේ හැකියාව ලැබේ.

මෙම වෘත්තීය ආයතනයන්හි අසාර්ථකත්වය පිළිබඳ සලකා බැලීම මිලගට වැදගත් වේ. මෙම ආයතනවල සහතිකපත් පාඨමාලා සහ ඩිප්ලෝමා පාඨමාලා මාස 2 සිට අවුරුදු 2 දක්වා කාලයක් විහිදෙන අතර බොහෝ සහතිකපත් පාඨමාලා මාස 2-3 අතර කාලයක් දක්වා පැවැත් වේ. මානව සම්පත් කළමනාකරණය යන පුළුල් විෂය ධාරාව හැදෑරීමට මෙම කාලසීමාවන් ප්‍රමාණවත්ද යන්න ප්‍රශ්නාර්ථයකි. රජයේ විශ්වවිද්‍යාලයක උපාධියක් ලබා ගැනීමට සිසුවෙකුට වසර 4ක් පූර්ණ කාලීනව අධ්‍යයන කටයුතු වල යෙදිය යුතු වේ. මේ නිසාවෙන් විශ්වවිද්‍යාල සිසුවකු ලබන දැනුම සහ වෘත්තීය ආයතනයකින් ලබා ගන්නා දැනුම අතර විශාල පරතරයක් පවතී. මෙම වෘත්තීය ආයතනවල දේශන කටයුතු සඳහා වැඩි වශයෙන් සහභාගි වන්නේ ව්‍යාපාර ආයතනවල කළමනාකරුවන් වන අතර ඔවුන්ගේ ඉගැන්වීමේ හැකියාව මැන බැලීමක් සිදු නොවේ. සිසුන්ට මෙවැනි කළමනාකරුවන්ගේ ඉගැන්වීම් රටාවන්වලට අනුගත වීමට නොහැකි විය හැකිය. රජයේ විශ්වවිද්‍යාලයක දේශන පැවැත්වීම සිදු කරනු ලබන්නේ ආචාර්ය, මහාචාර්යවරු වන හෙයින් වෘත්තීය ආයතනයවලට සාපේක්ෂව රජයේ විශ්ව විද්‍යාලයක ඵලදායී ඉගෙනුම් ක්‍රමවේදයක් සිදුවන බව කිව හැකිය. ශ්‍රී ලංකාවේ වෘත්තීය ආයතන වැඩි වශයෙන් ස්ථාපිත කොට ඇත්තේ කොළඹ නගරය හා ආසන්නවය මේ නිසාවෙන් ග්‍රාමීය සිසුන්ට වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ලබා ගැනීම දුෂ්කර වී තිබේ. වෘත්තීය ආයතන නවාතැන් පහසුකම් සලසා නොදෙන නිසා ග්‍රාමීය සිසුන් හට මෙම වෘත්තීය අධ්‍යාපනය හා පුහුණුව ලබා ගැනීමට නගරයට පැමිණීමේදී විශාල පිරිවැයක් දැරීමට සිදු වේ. වෘත්තීය පාඨමාලා බොහොමයක් ඉංග්‍රීසි මාධ්‍යයෙන් පවත්වන අතර මේ නිසා ඉංග්‍රීසි භාෂාව පිළිබඳ ගැටලු ඇති සිසුන්ට මෙම පාඨමාලා හැදෑරීම දුෂ්කර වේ. රජයේ විශ්වවිද්‍යාලවල පාඨමාලා ඉංග්‍රීසි මාධ්‍යයෙන් පවත්වන අතර ඉංග්‍රීසි භාෂාව ප්‍රගුණ කිරීමට විවිධ වැඩසටහන් සිදු කරනු ලැබේ. වෘත්තීය ආයතනයන්හි පාඨමාලා හැදෑරීම සඳහා විශාල පිරිවැයක් දැරීමට සිදු වේ. පාඨමාලා ගාස්තු වලට අමතරව සාමාජික ගාස්තුවද ගෙවීමට සිදු වේ.

මෙම වෘත්තීය ආයතනයන්හි සංවර්ධනය විය යුතු අංශ බොහොමයක් පවතින අතර ප්‍රධාන වශයෙන් මෙම ආයතනවල පාඨමාලා කාලය දීර්ඝ කර පාඨමාලාවන්හි ගුණාත්මක බව ඉහළ නැංවීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. දේශන පැවැත්වීම සඳහා වැඩි වශයෙන් ආචාර්ය, මහාචාර්යවරුන් සහභාගි කරවා ගැනීම වඩාත් උචිත වේ. මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ දැනුමට අමතරව සිසුන්ගේ තොරතුරු තාක්ෂණ දැනුම, ඉංග්‍රීසි දැනුම වැනි දෑ දියුණු කිරීමට කටයුතු කිරීම තුළින් ජාත්‍යන්තර වශයෙන් වැදගත් වන මානව සම්පත් කළමනාකරුවන් බිහි කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය. කොළඹ

කේන්ද්‍ර කොට ස්ථාපිත කර ඇති වෘත්තීය ආයතන රට පුරා ව්‍යාප්ත කිරීම තුළින් ග්‍රාමීය සහ කොළඹින් පිටත පිවත් වන සිසුන්ට වෘත්තීය පාඨමාලා සඳහා ප්‍රවේශ විය හැකිය.

පොලී රහිතව හෝ අඩු පොලී ප්‍රතිශතයක් සහිතව ණය පහසුකම් ලබා දීමට කටයුතු කිරීම, මුදල් අය කිරීමකින් තොරව පාඨමාලාවන් හැදෑරීමට ඉඩ සලස්වා පසුව එම වැයවූ පිරිවැය සිසුන්ගෙන් ආවරණය කර ගැනීමට ඉඩකඩ ලබා දීම, එක් එක් ශිෂ්‍යයාගේ දැනුම් මට්ටම් හඳුනාගෙන ඒ අනුව සිසුන්ගේ දැනුම මට්ටම අනුව විවිධ ඉංග්‍රීසි පාඨමාලාවන් හඳුන්වා දීම, ප්‍රායෝගික පුහුණුව ලබා ගැනීමට ඉඩ සැලැස්වීම සහ පාඨමාලාවන් සඳහා සාධාරණ සාමාජික ගාස්තුවක් නියම කිරීම යනාදී පැතිකඩයන් ඔස්සේ මෙම වෘත්තීය පාඨමාලා වැඩිදියුණු කර එමඟින් ඵලදායී මානව සම්පතක් රටට බිහි කිරීමට අවස්ථාව සැලසේ.

**9. සාරාංශය**

මෙම ශාස්ත්‍රීය ග්‍රන්ථය තුළින් වෘත්තීය පුහුණුව සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය නිර්වචනය, එහි වැදගත්කම, ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ වෘත්තීය පුහුණුව සහ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය, ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ සංවර්ධනය සඳහා වෘත්තීය අධ්‍යාපනය සහ වෘත්තීය පුහුණුව, ශ්‍රී ලංකාවේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ අධ්‍යාපන ලබා දෙන වෘත්තීය ආයතන සහ පර්යේෂකයින් ඉදිරිපත් කළ කරුණු පිළිබඳ අන්තර්ගත කර ඇත. එම කරුණුවලට අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය පිළිබඳ වෘත්තීය ආයතන කිහිපයක් ශ්‍රී ලංකාව තුළ ක්‍රියාත්මක වන අතර එමඟින් වැඩි අවධානයක් යොමු කරනු ලබන්නේ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය කෙරෙහිය. නමුත් මානව සම්පත් කළමනාකරණය වැනි ක්ෂේත්‍රයක රැකියාවක නියලීම සඳහා වෘත්තීය පුහුණුව කෙරෙහි විශේෂ සැලකිල්ලක් දැක්විය යුතුය. එමෙන්ම ලෝකයේ බොහෝ රටවල් මෙම වෘත්තීය පුහුණුව කෙරෙහි අවධානය යොමු කර ඇති අතර ඒ සඳහා ආයෝජන සිදු කර තිබේ. එමඟින් සේවක කාර්යඵල ඉහළ නැංවීමට, ඉහළ සේවක තෘප්තිමත්භාවය, සේවකයින් දිගුකාලීනව ආයතනය තුළ රඳවා තබා ගැනීම සහ ආකර්ෂණය, ප්‍රවාසිතාවය අවම කිරීම වැනිදැ අපේක්ෂා කරයි. එමඟින් ආයතන දරනු ලබන පිරිවැයට වඩා ප්‍රතිලාභ ලබාගත හැකි හෙයින් මෙම වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා බොහෝ රටවල් ප්‍රමුඛස්ථානයක් ලබා දී තිබේ. එම නිසා ශ්‍රී ලංකාව තුළද වෘත්තීය පුහුණුව කෙරෙහි අවධානය යොමු කිරීම අත්‍යාවශ්‍ය කරුණක් වේ.

**ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ**

1. Arulrajah, A. A. & Opatha, H. H. D. N. P. (2012), An Exploratory Study on entry level HRM job opportunities and their requirements in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*. 3 (1). P. 58-77.
2. Blaga, P. (2011), The importance of educating and training human resources in times of economic crisis in Romania. P. 194-202.
3. Career.arizona.edu. (2014)
4. De Silva, S. (1997), Human Resources Development for Competitiveness: A priority for employers.
5. Dirani, K.M. (2012), Professional training as a strategy for staff development. *European Journal of Training and Development*. 36 (2/3). P. 158-178.
6. Grohmann, A. & Kauffeld, S. (2013), Evaluating training programs: development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development*. 17 (2). P. 135-155.
7. Human Resource Management Institution. (2014) < www.hrmi.lk/>
8. Institute of Personnel Management. (2013) < www.ipmlk.org/ >
9. Gaba, A. K. (n.d.), The role of Distance Education in the human resource development of India, New Delhi
10. National Institute of Business Management. (2014) < www.nibm.lk/>
11. National School of Business Management. (2014) <www.nsbm.lk/>
12. Opatha, H. D. N. P. (2011), power of hrm in the booming Sri Lankan Economy.
13. Saas.byu.edu/ intern. (2014)
14. Sarkisov, P. D. (n.p.), Professional Education. 2

15. Sri Lanka Institute of Training & Development. (2014) < www.slitad.org.lk/>



ගංගා දිල් රැකි



ආකුමා රැස්නා



සොලොගනා කුමුදුනි



නදීෂා සවිත්තනි



නිලෝදිනි ප්‍රේමරත්න